

## EFEKTIVITAS PROSES PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA DALAM MENJAGA REPUTASI PERUSAHAAN

Nuriska Ananda Putri Setiowati<sup>1\*</sup>, Najma Ariani Putri<sup>2</sup>, Moch Syamsud Dluha<sup>3</sup>,  
M. Sultan Rafi<sup>4</sup>, Mardiyah<sup>5</sup>

Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya, Indonesia

Email : [Nuriskaanandaputri.s.8@gmail.com](mailto:Nuriskaanandaputri.s.8@gmail.com)<sup>1</sup>, [najmaarianiii@gmail.com](mailto:najmaarianiii@gmail.com)<sup>2</sup>,  
[syamsuddluha01@gmail.com](mailto:syamsuddluha01@gmail.com)<sup>3</sup>, [sultanrafi024@gmail.com](mailto:sultanrafi024@gmail.com)<sup>4</sup>, [ummi.mardiyah@uinsa.ac.id](mailto:ummi.mardiyah@uinsa.ac.id)<sup>5</sup>

### ABSTRAK

Pemutusan hubungan kerja (PHK) merupakan proses yang sensitif dan berpotensi berdampak negatif terhadap reputasi perusahaan. Penelitian ini mengkaji efektivitas proses PHK dalam konteks menjaga reputasi perusahaan, dengan fokus pada strategi dan praktik terbaik yang dapat diimplementasikan. Studi ini menganalisis berbagai jenis PHK dan proses hukum serta etika yang terkait, serta menyelidiki dampaknya terhadap penilaian publik dan stakeholder. Prinsip-prinsip efektif dalam proses PHK, seperti transparansi, keadilan, dan penghormatan, diidentifikasi sebagai faktor kunci dalam meminimalkan risiko reputasi. Penelitian ini juga mengeksplorasi strategi untuk mengurangi dampak negatif PHK, termasuk pengembangan kebijakan yang komprehensif, pelatihan manajer, dan penyediaan paket pesangon yang adil. Peran komunikasi yang efektif, baik internal maupun eksternal, ditekankan sebagai elemen kritis dalam mengelola persepsi publik selama proses PHK. Melalui analisis studi kasus perusahaan yang berhasil dan gagal dalam menjaga reputasi selama proses PHK, penelitian ini menyoroti praktik terbaik dan pelajaran yang dapat dipetik. Kesimpulannya menekankan pentingnya pendekatan holistik dan etis dalam proses PHK untuk mempertahankan reputasi perusahaan di mata karyawan, stakeholder, dan masyarakat umum.

**Kata Kunci:** Pemutusan hubungan kerja, Jenis-jenis pemutusan hubungan kerja, proses hukum pemutusan kerja

### Article History

Received: Desember 2024  
Reviewed: Desember 2024  
Published: Desember 2024

Plagiarism Checker No 223  
DOI : Prefix DOI :  
10.8734/Musytari.v1i2.365

**Copyright : Author**  
**Publish by : Musytari**



This work is licensed under a [Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)

### PENDAHULUAN

Reputasi Perusahaan yaitu suatu unsur terpenting dalam dunia perbisnisan. sebabnya baik tau buruknya suatu reputasi Perusahaan tersebut merupakan indikator terpenting dalam keberhasilan suatu Perusahaan. Reputasi Perusahaan memang suatu hal yang kompleks, tetapi jika dikelola dengan baik dan benar maka akan sangat berharga sekali. ada beberapa isu tentang manajemen reputasi dipandangan masyarakat.

Reputasi suatu Perusahaan adalah asset yang tidak nyata, keadaan reputasi akan bergantung pada apa yang dilakukan Perusahaan sebagai entitas. Sejauh itu juga akan

bergantung pada komunikasi dan tanda-tanda yang dipilih untuk diberi kepada pasar, reputasi jika dikelola dengan baik akan mempresentasikan Perusahaan agar didukung oleh Masyarakat dan bahkan akan sangat bernilai bagi konsumen. Dari penjelasan diatas dapat dilihat bahwasanya persepsi Masyarakat terhadap Perusahaan Dimana disitu tergantung pada Perusahaan apa yang mereka lakukan.

Resepsi Perusahaan menjadi salah satu pegangan bagi banyak manusia dalam mengambil berbagai macam Keputusan peting, contoh Keputusan itu adalah membeli suatu barang atau jasa yang dihasilkan Perusahaan dan meromendasikan produk perusahaan ke orang lain, sehingga mau tidak mau suatu Perusahaan mempunyai reputasi dimasyarakat meski reputasi itu baik, sedang, atau buruk tergantung pada Perusahaan dalam mengelola produknya jika jelek maka akan menimbulkan dampak negatif bagi Perusahaan itu sendiri.

Adapula manfaatnya mempunyai reputasi yang baik pada perusahaan tersebut yang Dimana Perusahaan mempunyai SDM yang sangat berkualitas, realitanya Perusahaan yang mempunyai image bagus akan banyak didatangi pelamar kerja dengan kualitas terbaik yang mana mereka akan berlomba-lomba agar bisa dapat diterima masuk pada Perusahaan. Perusahaan akan lebih mudah bila melakukan promosi yang biasanya Perusahaan akan mendatangkan wartawan untuk mempromosikan produknya dalam kata hal lain perusahaan yang mempunyai image bagus maka wartawan akan mempromosikan dengan suka rela beda dengan kalau reputasinya menurun jika mau promosi juga membutuhkan biaya yang mahal.

Bila mana jika Perusahaan mengeluarkan produk baru maka akan diterima baik oleh Masyarakat karena reputasinya baik pada contohnya pada setiap Perusahaan mengeluarkan produk baru masyarakat akan penasaran mencoba produk tersebut padahal mereka belum pernah menggunakannya.

Pemutusan hubungan kerja (PHK) merupakan masalah yang kompleks, dikarenakan mempunyai hubungan dengan masalah ekonomi maupun psikologis bagi tenaga kerja yang terkena dampak PHK. Permasalahan ekonomi akibat dampak PHK akan menyebabkan hilangnya pendapatan yang seharusnya diterima oleh si pekerja sebelum terjadinya PHK. Dampak pemutusan hubungan kerja berdampak pada instansi maupun diri sendiri. Dampak pemutusan hubungan kerja bagi instansi yaitu kekurangan sumber daya manusia, merugikan perusahaan terutama kerugian dana dan waktu dalam hal rekrutmen dan seleksi, harus mencari penggantinya dengan karyawan baru. Solusi yang dilakukan instansiyaitu melakukan pembinaan pada karyawan dengan jangka waktu tertentu untuk mengetahui kemampuan karyawan dan diberikan berupa peringatan, serta penjelasan akan tindakan yang telah dilakukan. Dampak pemutusan hubungan kerja bagi diri sendiri berdampak pada perekonomian karyawan, sehingga tidak dapat memenuhi kebutuhan keluarganya, harus bersusah payah mencari pekerjaan baru. Solusi yang dilakukan oleh diri sendiri yaitu mempertahankan dan meningkatkan kinerja agar tidak terjadinya pemutusan hubungan kerja, karyawan juga bisa memulai dengan berwirausaha dan membuat peluang pekerjaan baru.

## METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan dalam penulisan ini menggunakan metode kepustakaan (library research). Library research adalah metode penelitian yang dilakukan dengan memanfaatkan berbagai literatur atau sumber referensi yang relevan dengan topik yang dikaji. Data diperoleh dari berbagai sumber, yakni: artikel, jurnal, buku. Pada tahap awal, penulis mengumpulkan data dari berbagai sumber mengenai “Efektivitas proses pemutusan hubungan kerja dalam menjaga reputasi Perusahaan”. Data yang telah dikumpulkan kemudian disusun dalam bentuk teks atau naskah yang siap dibahas dalam jurnal. Berdasarkan hasil diskusi dan adanya berbagai masukan.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### A. Pemutusan Hubungan Kerja

Pemutusan hubungan kerja atau yang biasa dikenal dengan PHK menurut Undang-undang Republik Indonesia tentang Ketenagakerjaan pada Pasal 1 ayat 25 Nomor 13 Tahun 2003<sup>1</sup>, menjelaskan bahwa pemutusan hubungan kerja (PHK) adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara buruh/pekerja dan pengusaha. Yang artinya, PHK adalah pilihan atau opsi paling akhir yang dibuat oleh Perusahaan demi menyelamatkan Perusahaan itu sendiri. Adapun masalah terkait perselisihan pemutusan hubungan kerja sudah dibahas pada undang-undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PPHI). Adanya undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 menjadikan Undang-undang Nomor 12 Tahun 1964 tentang Pemutusan Hubungan Kerja Swasta dan Undang-undang Nomor 22 Tahun 1957 tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan (P3) tidak berlaku lagi.

Di dalam jurnal tentang Pemutusan Hubungan Kerja dijelaskan bahwa, manulang memberikan istilah pemutusan hubungan kerja yang dapat memiliki beberapa pengertian<sup>2</sup>:

1. *Termination*, putusnya hubungan kerja karena selesainya atau berakhirnya kontrak kerja yang telah disepakati.
2. *Dismissal*, putusnya hubungan kerja karena karyawan melakukan tindakan pelanggaran disiplin yang telah ditetapkan
3. *Redundance*, karena perusahaan melakukan perkembangan dengan menggunakan mesin-mesin teknologi baru, seperti: penggunaan robotrobot industri dalam proses produksi, penggunaan alat berat yang cukup dioperasikan oleh satu atau dua orang yang menggantikan sejumlah tenaga kerja. Hal ini berakibat pada pengangguran tenaga kerja.
4. *Retrenchment*, yang dikaitkan dengan masalah-masalah ekonomi, seperti resesi ekonomi yang membuat perusahaan tidak mampu memberikan upah kepada karyawannya.

<sup>1</sup> Sudibyo Aji Narendra uwana, Mario Septian Adi Putra. “Implementasi Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Terhadap Pekerja Status Perjanjian kerja Waktu Tertentu (PKWT) Pada PT X Di Kota Malang”. Hal.6

<sup>2</sup> Sub-Materi B “Pemutusan Hubungan Kerja” hal. 12  
[https://repositori.uma.ac.id/bitstream/123456789/153/5/118600068\\_file5.pdf](https://repositori.uma.ac.id/bitstream/123456789/153/5/118600068_file5.pdf)

Beberapa alasan yang cukup kuat dalam menunjang pembenaran Pemutusan Hubungan Kerja<sup>3</sup>:

1. Dari Segi Ekonomi
  - a. Menurunnya penghasilan perusahaan yang disebabkan oleh kemerosotan kapasitas produksi Perusahaan yang bersangkutan sehingga hasil produksi juga ikut menurun.
  - b. Ketidakmampuan Perusahaan dalam membayar upah pekerja seperti sebelumnya.
  - c. Pelaksanaan rasionalisme atau penyederhanaan yang berarti pengurangan pekerja dari suatu Perusahaan dalam jumlah besar.
2. Dari segi personal pekerja
  - a. Tidak memiliki keselarasan dalam kemampuan bekerja dan prestasi yang di targetkan Perusahaan.
  - b. Tidak memiliki attitude yang baik : kurang mempunyai rasa tanggung jawab, tidak jujur, sering absen tanpa alasan, dll.
  - c. Fisik kurang memadai dengan pekerjaan yang diberikan.

## B. Jenis-Jenis Pemutusan Hubungan Kerja

Merujuk pada hukum Ketenagakerjaan, menyebutkan kebanyakan jenis Pemutusan Hubungan Kerja, yaitu<sup>4</sup>:

1. Pemutusan hubungan kerja oleh pimpinan Perusahaan.  
Pemberhentian ini sering terjadi dikarenakan ketidaksamaan pemikiran pimpinan dan buruh/pekerja atau disebabkan oleh kondisi Perusahaan yang tiba tiba berubah.
2. Pemberhentian hubungan kerja oleh pekerja  
Buruh/pekerja dapat meminta atau memutuskan Kerjasama bekerja dengan persetujuan pimpinan di waktu yang diinginkan oleh pimpinan.
3. Pemberhentian hubungan kerja batal demi hukum  
Pemberhentian ini merupakan pemberhentian Kerjasama kerja yang bisa saja terjadi dengan sendirinya, atas perjanjian kerja yang telah dibuat. Contohnya, dalam kerja Borongan tentunya akan selesai dalam waktu tertentu. Maka hubungan kerja seperti ini dengan sendirinya akan putus ketika pekerjaan tersebut telah selesai.
4. Pemutusan hubungan kerja oleh pengadilan  
Masing-masing pihak dapat meminta kesepakatan kerja pada pengadilan dengan alasan pemutusan Kerjasama kerja dalam kondisi yang lebih penting. Pemutusan hubungan kerja dapat terjadi dengan sebab:
  - (a) pemutusan hak kerja oleh perusahaan yang pailit.
  - (b) pemutusan hubungan kerja terhadap orang yang tidak memenuhi syarat untuk bekerja dan dilaporkan melalui PPHI.

---

<sup>3</sup> Sudibyo Aji Narendra —————uwana, Mario Septian Adi Putra. "Implementasi Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Terhadap Pekerja Status Perjanjian kerja Waktu Tertentu (PKWT) Pada PT X Di Kota Malang". Hal.6

<sup>4</sup> Micael Josviranto " Tinjauan Yuridis Perusahaan dalam Pelaksanaan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Menurut Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan" Volume 7 Nomor 1. Hal 167

## C. Proses Hukum dan Etika dalam Pemutusan Hubungan Kerja

Tentunya pemutusan hubungan kerja tidak akan terjadi tanpa adanya alasan-alasan tertentu dan kebanyakan konsekuensi dari PHK adalah konflik antar pengusaha dan buruh/pekerja. Pemutusan hubungan kerja (PHK) oleh Perusahaan mengacu pada Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 jikalau buruh/pekerja melakukan kesalahan berat, tetapi setelah Mahkamah Agung (MK) menyatakan Undang-Undang Ketenagakerjaan Inkonstitusional pada Pasal 158, pengusaha tidak dapat lagi melakukan PHK apabila hanya berlandaskan dugaan dan belum terbukti<sup>5</sup>.

Undang-undang RI tentang Ketenagakerjaan Inkonstitusional pasal 158 ayat 1 berbunyi, "Pengusaha dapat memutuskan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh dengan alasan pekerja/buruh telah melakukan kesalahan berat sebagai berikut :

1. Melakukan penipuan, pencurian, atau penggelapan barang dan/atau uang milik perusahaan;
2. Memberikan keterangan palsu atau yang dipalsukan sehingga merugikan perusahaan;
3. Mabuk, meminum minuman keras yang memabukkan, memakai dan/atau mengedarkan narkotika, psikotropika, dan zat adiktif lainnya di lingkungan kerja;
4. Melakukan perbuatan asusila atau perjudian di lingkungan kerja;
5. Menyerang, menganiaya, mengancam, atau mengintimidasi teman sekerja atau pengusaha di lingkungan kerja;
6. Membujuk teman sekerja atau pengusaha untuk melakukan perbuatan yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan; dengan ceroboh atau sengaja merusak atau membiarkan dalam keadaan bahaya barang milik perusahaan yang menimbulkan kerugian bagi perusahaan;
7. Dengan ceroboh atau sengaja membiarkan teman sekerja atau pengusaha dalam keadaan bahaya di tempat kerja;
8. Membongkar atau membocorkan rahasia perusahaan yang seharusnya dirahasiakan kecuali untuk kepentingan negara; atau
9. Melakukan perbuatan lainnya di lingkungan perusahaan yang diancam pidana penjara 5 (lima) tahun atau lebih<sup>6</sup>."

Dalam Perusahaan ada yang namanya Perjanjian Kerja Bersama (PKB), perjanjian dibuat untuk mencatat jenis kesalahan berat. PKB haruslah diketahui dan mendapatkan izin dari Lembaga Berwenang. Apabila buruh/pekerja melanggar perjanjian tersebut dan pengusaha melakukan PHK, maka mendapatkan izin dari pihak Lembaga Berwenang itu harus. Melakukan PHK juga harus melalui mekanisme terlebih dahulu, contohnya memberikan surat peringatan kepada pekerja yang bersangkutan. Baik secara berturut-turut ataupun surat peringatan pertama dan terakhir.

Jenis kesalahan berat yang ditentukan dalam Perjanjian Kerja Buruh (PKB) antara lain<sup>7</sup>,

<sup>5</sup> Sri Hidayani, Riswan Munthe. "Hukum Terhadap Pemutusan Hubungan Kerja yang Dapat dilakukan oleh Pengusaha" hal. 134

<sup>6</sup> Sri Hidayani, Riswan Munthe. "Hukum Terhadap Pemutusan Hubungan Kerja yang Dapat dilakukan oleh Pengusaha" hal. 134

<sup>7</sup> Sri Hidayani, Riswan Munthe. "Hukum Terhadap Pemutusan Hubungan Kerja yang Dapat dilakukan oleh Pengusaha" hal. 134-136

1. Pekerja/buruh tertangkap tangan dengan kriteria : a) ada pengakuan langsung oleh pekerja/buruh yang bersangkutan, b) memiliki bukti lain berupa laporan kejadian yang dibuat oleh pihak berwenang didalam Perusahaan yang bersangkutan dan diafirmasi oleh sekurang-kurangnya 2 orang saksi
2. Pekerja/buruh melakukan diduga Tindak Pidana  
Dapat dikatakan Tindakan pidana ini adalah perbuatan yang anti sosial. Pasal 160 ayat 1 menyatakan, "Dalam hal pekerja/buruh ditahan pihak yang berwajib karena diduga melakukan tindak pidana bukan atas pengaduan pengusaha,".
3. Pekerja/buruh melakukan pelanggaran ketentuan yang diatur Perjanjian Kerja Pasal 161, ayat 1 menyatakan, "Dalam hal pekerja/buruh melakukan pelanggaran ketentuan yang diatur dalam perjanjian kerja peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama, pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja, setelah kepada pekerja/buruh yang bersangkutan diberikan surat peringatan pertama, kedua, dan ketiga secara berturut-turut."
4. Pekerja/buruh mengundurkan diri  
Menurut manulang<sup>8</sup>, Syarat yang harus dipenuhi apabila seorang pekerja/buruh mengundurkan diri agar mendapatkan hak-haknya dan mendapatkan surat keterangan kerja/eksperience letter adalah permohonan tertulis harus diajukan selambat-lambatnya 30 hari sebelum hari H tanggal pengunduran diri. Hal yang harus dilakukan pekerja/buruh yang mengundurkan diri adalah sebagai berikut: a) pekerja buruh tidak terikat dalam pekerjaan dinas, b) Selama menunggu hari, pekerja/buruh harus tetap melaksanakan kewajiban sampai tanggal pengunduran diri dari yang ditentukan.
5. PHK terjadi karena Perubahan Status, Penggabungan, Peleburan, atau Perubahan Kepemilikan Perusahaan.  
Soedarjadi menyatakan bahwa<sup>9</sup>, Apabila terjadi Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) karena terjadi perubahan status, penggabungan (merger), peleburan (konsolidasi) atau perubahan kepemilikan perusahaan (akuisisi), dan pekerja/buruh tidak bersedia melanjutkan hubungan kerja maka terhadap pekerja/buruh berhak atas uang pesangon satu kali dan uang pengganti hak.
6. PHK karena Likuidasi  
Pasal 164, ayat 1 menyebutkan, "Pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh karena perusahaan tutup yang disebabkan perusahaan mengalami kerugian secara terus menerus selama 2 (dua) tahun, atau keadaan memaksa (force majeure)". Kerugian Perusahaan yang disebutkan haruslah memiliki bukti laporan keuangan selama 2 tahun terakhir yang telah di tinjau oleh akuntan publik<sup>10</sup>.

---

<sup>8</sup> Ibid, Manulang 2010. Hal. 135

<sup>9</sup> Ibid, Soedarjadi 2008. Hal. 135

<sup>10</sup> Sri Hidayani, Riswan Munthe. "Hukum Terhadap Pemutusan Hubungan Kerja yang Dapar dilakukan oleh Pengusaha" hal. 135-136

7. Perusahaan memiliki efisiensi

PHK ini sering digunakan oleh pengusaha. Pada Pasal 164, ayat 3 menyatakan, "Pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh karena perusahaan tutup bukan karena mengalami kerugian 2 (dua) tahun berturut-turut atau bukan karena keadaan memaksa (*force majeure*) tetapi perusahaan melakukan efisiensi."

8. Perusahaan mengalami Pailit

Pasal 165 menyebutkan, "Pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh karena perusahaan pailit", Kata pailit berasal dari bahasa Prancis; *failite* yang berarti kemacetan pembayaran. Kepailitan memiliki makna suatu proses di mana seorang debitur yang mempunyai kesulitan keuangan untuk membayar utangnya dinyatakan pailit oleh pengadilan, dalam hal ini pengadilan niaga, dikarenakan debitur tersebut tidak dapat membayar utangnya.

9. Pekerja/buruh memasuki usia pensiun

"Pasal 167 ayat 1 menyebutkan, "Pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh karena memasuki usia pensiun."

10. Pekerja/buruh mangkir selama 5 hari berturut-turut

Pasal 168, ayat 1 menyebutkan, "Pekerja/buruh yang mangkir selama 5 (lima) hari kerja atau lebih berturut-turut tanpa keterangan secara tertulis yang dilengkapi dengan bukti yang sah dan telah dipanggil oleh pengusaha 2 (dua) kali secara patut dan tertulis dapat diputus hubungan kerjanya karena dikualifikasikan mengundurkan diri."

## D. Dampak PHK Terhadap Reputasi Perusahaan

UU No.11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja memberi kemudahan kepada pengusaha untuk melakukan pemutusan hubungan kerja (PHK) terhadap pekerja/buruh. Buruh yang mendapatkan surat pemberitahuan itu dan tidak menolak PHK, maka pengusaha harus melaporkan PHK itu kepada dinas ketenagakerjaan. Kesepakatan itu perlu dituangkan dalam perjanjian bersama yang didaftarkan ke pengadilan hubungan industrial. "Bukti PHK itu menjadi salah satu syarat bagi pekerja/buruh untuk mendapatkan manfaat program Jaminan Kehilangan Pekerjaan (JKP)<sup>11</sup>

Mengacu perubahan urutan PHK sebagaimana diatur UU No.11 tahun 2020 dan PP No.35 Tahun 2021, Juanda menjelaskan ada 4 prinsip PHK. Pertama, pengusaha bisa melakukan PHK sepihak, termasuk PHK dengan alasan pekerja/buruh melakukan pelanggaran yang sifatnya mendesak. Kedua, PHK tidak perlu penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Ketiga, PHK dilakukan bukan setelah bipartit. Keempat, bipartit dilakukan jika pekerja/buruh menolak PHK. Dalam melakukan PHK Juanda mengingatkan pemberi kerja perlu mencermati alasan yang digunakan untuk melakukan PHK, waktu, cara, dan kompensasi PHK.

---

<sup>11</sup> Alzet Rama et al., "Konsep Fungsi Dan Prinsip Manajemen Pendidikan," *Jurnal EDUCATIO: Jurnal Pendidikan Indonesia* 8, no. 2 (2023): 130, <https://doi.org/10.29210/1202222519>.

Juanda mengingatkan kepada pemberi kerja untuk memperhatikan alasan PHK. Alasan PHK yang melanggar ketentuan Pasal 153 UU Ketenagakerjaan sebagaimana diubah UU No.11 tahun 2020 dinyatakan batal demi hukum dan pengusaha wajib mempekerjakan kembali pekerja/buruh yang bersangkutan. Alasan PHK yang dilarang antara lain menikah; hamil, melahirkan, gugur kandungan, atau menyusui bayinya; mempunyai pertalian darah dan/atau ikatan perkawinan dengan pekerja/buruh lainnya di dalam satu perusahaan.

## E. Prinsip-Prinsip Efektif Dalam Proses PHK

Hal ini tentu saja tidak mencerminkan adanya upaya untuk mempertahankan jaminan pekerjaan. Sebaliknya, jika PHK efisiensi dapat dilakukan tanpa menutup perusahaan, maka hal tersebut lebih menjamin dan menyelamatkan jaminan pekerjaan bagi sebagian besar pekerja yang lain, sekaligus mempertahankan kelangsungan usaha perusahaan. Merujuk teori utilitis, hal ini sejalan dengan kemanfaatan, yakni menjamin faedah dan kebahagiaan terbesar bagi jumlah yang lebih banyak.

Alasan-alasan yang tidak dapat dijadikan dasar PHK dalam kovensi dan rekomendasi tersebut, yakni:

1. keanggotaan serikat pekerja atau keikutsertaan dalam kegiatan serikat pekerja di luar jam kerja, atau dengan persetujuan pengusaha, di dalam jam kerja
2. memegang jabatan sebagai, bertindak atau telah bertindak dalam kapasitas sebagai, perwakilan pekerja
3. pengajuan keluhan atau keikutsertaan dalam pengajuan gugatan terhadap pengusaha yang menyangkut dugaan pelanggaran hukum atau peraturan atau memanfaatkan otoritas administrasi yang berwenang
4. ras, warna kulit, jenis kelamin, status perkawinan, tanggung jawab keluarga, kehamilan, agama, politik, kebangsaan, atau asal social
5. ketidakhadiran kerja selama cuti melahirkan
6. usia, tunduk pada hukum dan praktik nasional tentang pension
7. ketidakhadiran kerja karena wajib militer atau kewajiban kemasyarakatan lainnya sesuai dengan hukum dan praktik nasional
8. ketidakhadiran kerja sementara karena sakit atau cedera.

Terlihat dalam rumusan aturan tersebut bahwa efisiensi tidak dilarang untuk dijadikan alasan untuk melakukan PHK pada pekerja. Justru pada kedua aturan ILO tersebut, secara tegas memberi peluang pada pengusaha untuk melakukan PHK atas alasan yang bersifat ekonomi, teknologi, struktur, atau alasan serupa, asalkan pengusaha memenuhi syarat-syarat sebagai berikut:<sup>12</sup>

1. memberikan informasi yang relevan terkait rencana PHK pada pekerja dan pemerintah, mengenai alasan PHK, jumlah dan kategori pekerja yang terdampak, serta kapan PHK akan dilakukan; dan

---

<sup>12</sup> Septi Nur Wijayanti and Kelik Iswandi, "Sinergitas Kabinet Presidensiil Multipartai Pada Masa Pandemi Covid-19 Di Indonesia," *Jurnal Konstitusi* 18, no. 2 (2021): 437, <https://doi.org/10.31078/jk1828>.

2. memberikan kesempatan pada perwakilan pekerja atau serikat pekerja untuk berkonsultasi mengenai langkah-langkah yang akan diambil untuk mencegah atau meminimalisir PHK, serta mengurangi dampak buruk PHK pada pekerja terkait.

Mendasarkan pada paparan di atas, untuk menjawab apakah kemudian PHK efisiensi tanpa menutup perusahaan dapat dilakukan ataukah tidak, maka jawabannya akan bergantung pada acuan mana yang akan diambil oleh pengusaha sebagai dasar.

## F. Strategi Untuk Meminimalkan Dampak Negatif

Untuk meminimalisir dampak negatif PHK, perusahaan dapat menerapkan beberapa strategi berikut:

1. Komunikasi yang Transparan : Sampaikan informasi secara jelas dan terbuka kepada semua karyawan mengenai alasan PHK dan langkah-langkah selanjutnya.
2. Dukungan untuk Karyawan yang Terkena PHK : Berikan paket pesangon yang adil, konseling karir, atau bantuan dalam mencari pekerjaan baru.
3. Fokus pada Karyawan yang Tersisa : Ciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan motivasi untuk karyawan yang masih ada, misalnya melalui program pelatihan atau peningkatan kesejahteraan.
4. Perencanaan yang Matang : Lakukan analisis mendalam sebelum keputusan PHK, dan pertimbangkan opsi alternatif seperti pengurangan jam kerja atau relokasi.
5. Strategi Reputasi : Lakukan kampanye untuk memperbaiki citra perusahaan pasca-PHK, soroti inovasi, tanggung jawab sosial, dan keberlanjutan.
6. Pelibatan Karyawan dalam Proses : Libatkan karyawan dalam diskusi tentang efisiensi dan pengurangan biaya untuk mengurangi ketidakpastian dan membangun rasa kepemilikan.
7. Evaluasi dan Tindak Lanjut: Setelah PHK, terus evaluasi dampaknya dan lakukan penyesuaian yang diperlukan untuk menjaga morale dan produktivitas.

Dengan langkah-langkah ini, perusahaan dapat mengurangi dampak negatif dari PHK dan memelihara hubungan baik dengan karyawan serta pemangku kepentingan lainnya.

## G. Peran Komunikasi Dalam Menjaga Reputasi Perusahaan

Corporate Communication ( Komunikasi Perusahaan) menurut Cornelissen,<sup>13</sup> bahwasanya komunikasi perusahaan tidak hanya membangun komunikasi dengan atau untuk pihak luar melainkan juga hal penting untuk pihak internal, dikarenakan dapat membangun lingkungan kerja yang kondusif sekaligus mewujudkan efektivitas kerja supaya visi dan misi perusahaan dalam pelaksanaan bisnis bisa berjalan dengan baik dan semestinya.

Reputasi merupakan posisi strategis yang dimiliki oleh individu, produk, merek, serta perusahaan atau organisasi di mata publik. Untuk meningkatkan reputasi sebuah perusahaan, pentingnya memahami permintaan pasar dan menjaga hubungan internal maupun eksternal perusahaan. Beberapa aspek yang perlu diperhatikan dalam upaya

---

<sup>13</sup> Sebastian Otniel, Yugih Setyanto. “ Peran Corporate Communication dalam Menjaga Reputasi Perusahaan Rekind”. Cornelissen 2011. Hal. 107

meningkatkan reputasi perusahaan meliputi: manajemen perusahaan, kepemimpinan, kinerja keuangan, kualitas produk atau layanan, pelayanan pelanggan, pengalaman karyawan, serta kepuasan pelanggan<sup>14</sup>. Adapun Indikator-indikator reputasi menurut Selnes dalam penelitiannya<sup>15</sup> yaitu,

1. Nama baik

Nama baik merupakan hal utama yang harus dipertahankan, karena dapat membantu mendukung kelancaran pemasaran bisnis.

2. Reputasi Pesaing

Perusahaan tentunya harus memiliki kekuatan yang difokuskan untuk memiliki nilai yang lebih unggul dibandingkan dengan Perusahaan lainnya.

3. Dikenal Luas

Yang dimaksud adalah menyakinkan tanggapan dari masyarakat yang mana nama Perusahaan sudah dikenal luas oleh Masyarakat, tentunya suatu Perusahaan menginginkan produknya untuk dikenal luas baik produk lama ataupun produk yang baru.

4. Kemudahan diingat

Memberikan nama yang mudah diingat oleh Masyarakat point plusnya adalah Masyarakat akan lebih lancar dalam menemukan suatu Perusahaan di *search engine* atau dalam dunia nyata. Caranya bisa menggunakan *company profile* Perusahaan untuk kemudahan di ingat.

## KESIMPULAN

Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dapat memiliki dampak signifikan terhadap reputasi perusahaan, seperti yang ditunjukkan oleh berbagai contoh kasus. Namun, dampak negatif ini dapat diminimalkan melalui penerapan prinsip-prinsip efektif dan strategi yang tepat dalam proses PHK.

Prinsip-prinsip kunci dalam mengelola PHK secara efektif meliputi transparansi, keadilan, dan penghormatan. Transparansi menekankan pentingnya komunikasi yang jelas kepada semua pihak yang terlibat. Keadilan memastikan bahwa prosedur PHK diterapkan secara konsisten dan adil bagi semua karyawan. Penghormatan menekankan perlunya memperlakukan karyawan yang terkena PHK dengan cara yang manusiawi dan bermartabat.

Untuk meminimalkan dampak negatif PHK terhadap reputasi perusahaan, sangat penting untuk mengembangkan kebijakan PHK yang komprehensif dan terencana dengan baik. Kebijakan ini harus mencakup langkah-langkah untuk menerapkan prinsip-prinsip efektif yang telah disebutkan sebelumnya.

Dengan menggabungkan prinsip-prinsip efektif dan strategi yang tepat, perusahaan dapat mengelola proses PHK dengan lebih baik, meminimalkan dampak negatif terhadap reputasi mereka, dan mempertahankan hubungan yang lebih positif dengan karyawan yang tersisa, stakeholder, dan masyarakat umum. Pendekatan yang hati-hati dan etis dalam

---

<sup>14</sup> Sebastian Otniel, Yugih Setyanto. "Peran Corporate Communication dalam Menjaga Reputasi Perusahaan Rekind". Hal 107

<sup>15</sup> Sebastian Otniel, Yugih Setyanto. "Peran Corporate Communication dalam Menjaga Reputasi Perusahaan Rekind". Selnes 2009. Hal 107-108.

menangani PHK tidak hanya melindungi reputasi perusahaan tetapi juga mencerminkan tanggung jawab sosial perusahaan yang lebih luas.

## DAFTAR PUSTAKA

- Sudiboyo Aji Narendra Buwana, mario Septian Adi Putra, "IMPLEMENTASI PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA (PHK) TERHADAP PEKERJA STATUS PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU (PKWT) PADA PT X DI KOTA MALANG"  
<https://journal.trunojoyo.ac.id/kompetensi/article/viewFile/1628/1379>
- Micael Josvianto, (2022) "Tinajuan YuridisPerusahaan dalam Pelaksanaan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Menurut Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan", Jurnal Riset dan Konseptual, 167,  
<file:///C:/Users/asus/Downloads/admin,+15.+895+p.165-170.pdf>
- Sri Hidayani, Riswan Munthe, (2018)" Aspek Hukum terhadap Pemutusan Hubungan Kerja yang Dilakukan oleh Pengusaha", Jurnsl Magister Hukum UMA, 131-136,  
[file:///C:/Users/asus/Downloads/10\\_31289\\_mercatoria\\_v1i2\\_2017.pdf](file:///C:/Users/asus/Downloads/10_31289_mercatoria_v1i2_2017.pdf)
- BAB II landasan Teori  
[https://repositori.uma.ac.id/bitstream/123456789/153/5/118600068\\_file5.pdf](https://repositori.uma.ac.id/bitstream/123456789/153/5/118600068_file5.pdf)
- Sebastian Otniel, Yugih Setyanto, (2022) " Peran Corporate Communication dalam Menjaga Reputasi Perusahaan Rekind", 107-108.  
[file:///C:/Users/asus/Downloads/Peran\\_Corporate\\_Communication\\_dalam\\_Menjaga\\_Reputa.pdf](file:///C:/Users/asus/Downloads/Peran_Corporate_Communication_dalam_Menjaga_Reputa.pdf)
- Nindry Sulistya Widiastiani, (2020) "Justifikasi Pemutusan Hubungan Kerja Karena Efisiensi Masa Pandemi Covid-19 dan Relevansinya dengan Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 19/PUU-IX/2011, Jurnal Konstitusi, DOI: <https://doi.org/10.31078/jk1828>
- Phuty Umul Amaliah, "Pemutusan Hubungan Kerja dan Dampak Yang Menyertainya"  
Alden nelson, Julia Christini, Novi Sandra, Felicia Clarisa, Weni Vivianti (2023) "Analisis Pemutusan Hubungan Kerja Terhadap Perusahaan Industri Startup" ,YUME: Journal Of Management, 584-587.
- Alzet Rama, Muhammad Giatman, Hasan Maksum, Andri Dermawan (2022) "Konsep Fungsi dan Prinsip Manajemen Pendidikan", Jurnal EDUCATIO (Jurnal Pendidikan Indonesia), DOI: <https://doi.org/10.29210/1202222519> , 133-134.